

労働関係事件固有の訴訟手続(2)

2003年5月30日

鵜飼良昭

固有の訴訟手続の必要性

1 労働紛争の構造と特別の法的措置の必要

(1) 労働法の普遍性と専門性

実体法(労働法)に対応する手続法(手続き面の対等性の確保)

(2) 生活の基盤(雇用・賃金)の喪失と訴訟遂行の負担

簡易・廉価(アクセスビリティ)

迅速性—解雇事件では雇用保険の仮支給期間

適正性—証拠の偏在(証拠開示・証拠収集)

(3) ADR及び企業内紛争解決ルール形成と労使自治機能の向上

改革審意見書(雇用社会における法の血肉化)

2 我が国の労働裁判制度の現状と課題

—比較法的にも異例な特別の法制度の不在(一般の民事訴訟手続+非専門的職業裁判官)

(1) 個別紛争の増大と利用しやすい労働裁判へ

利用しにくい理由(労政連アンケート調査)の解消

(2) 特別手続の不在と仮処分による代用(本訴と仮処分の二重構造)

・最も典型的な労使紛争である解雇事件を仮処分で処理

仮処分の約8割が解雇、本案の6割が賃金・退職金、解雇は約15%

・仮処分(緊急事態に対し適正性を犠牲にした迅速処理手続)によることの弊害

a 仮払期間、地位保全等—東京地裁と他の地裁との運用の違いと混乱

b 第一次、第二次仮処分等の負担と判断が異なるリスク

c 仮処分の限界(適正性の犠牲)—書面審理(陳述書)、証拠収集

d 本案判決と判断が異なるリスク

e 事実上の五審制

(3) 解雇事件で利用できる訴訟手続の整備

制度改革の骨子

1 特則か運用か

透明で公正なルール(意見書)一般的指針と健全な実務慣行の形成

*法・規則による枠組み設定と健全な実務慣行の形成

2 特則の骨子

第1 労働訴訟手続の定義・目的

定義一個別的労使紛争のみか、集团的労使紛争を含むか。

目的一「適正な労働関係の実現」「憲法の理念及び労働関係諸法令（武器対等の原則）」「労使関係や労働慣行の実情」「適正・迅速」

第2 計画審理の原則化

「当事者双方と協議、争点・証拠整理の期間、尋問期間、弁論終結・判決言渡の予定時期等の審理の計画を定める」

* 事件の振り分け、簡易な事件の早期審理、事件の見通し

第3 計画審理の指針（タイムターゲット）

答弁書の提出期限（14日）、第1回期日（30日）の充実のための措置（当事者双方の聴取のうえ期日設定等）、原則1回の集中的人証調、結審即又は1か月以内の判決

第4 計画審理の前提条件（迅速かつ適正な争点・証拠整理）

1 求釈明

当事者の申立又は職権で期間を定めて当事者に求釈明
争点整理期間後の新たな攻撃防御方法の提出制限

2 文書の提出

当事者の申立又は職権で次の文書の提出を所持者に求める。

例：就業規則、賃金台帳、出勤簿、社員履歴台帳、業務指示書、人事考課表、健康診断結果表、決算書、その他（労働弁護団試案参照）

当事者の責務、提出されない場合の効果

3 証拠開示、文書提出命令の特則

第5 解雇等（解雇・退職・雇い止め）の優先処理義務

1 労働契約の存否に関する紛争の訴訟手続の優先処理義務

2 計画審理の指針一訴提起後6か月以内の判決、原則2回の口頭弁論等

3 主張時期と主張制限

第1回期日までに解雇理由等と具体的な事実及び基本的書証の提出

使用者が労働者に告知した解雇理由及び第1回期日までに主張した解雇理由以外の解雇理由の主張制限（労基法22条等参照）

4 その他

第6 その他（アクセス等）

1 訴状記載の特則（133条、272条）一「請求の原因」に代え「紛争の要点」

2 簡易訴状様式一解雇、賃金未払い等について書込み型の訴状の備置

3 訴訟物の価額一非財産上の請求の訴額（95万円 160万円）を上限とするなど

4 仮執行宣言を付した判決に対する執行停止の特則等

民訴法398条1項3号の特則 cf仮処分(27条)